参考資料

ハラスメント防止対策の規定例

例　就業規則に明記されていない事項をリーフレット等で周知する例

HPの掲載場所：島根労働局トップページ　＞　ニュース＆トピックス ＞　お知らせ ＞　雇用環境・均等 ＞
ハラスメント対策・女性活躍推進に関する 改正ポイントのご案内

就業規則の懲戒規定が定められており、その中でハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処方針・内容等がすでに読み込めるものとなっている場合には、ハラスメントが適用の対象となることをパンフレット、リーフレット、社内報、社内ホームページ、トップメッセージ等で周知することで措置を講じたことになります。

第〇章　服務規律
　第〇条　従業員は、次のような行為を行ってはならない。
　　①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
　　②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為
　　③暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為
　　④～⑥略

第△章　懲戒
（懲戒の事由）
　第△条　従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は降格とする。
　　①～⑤略
　　⑥　第〇条（服務規律）①又は②により風紀を乱したとき
　2　従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
　　①～⑩略
　　⑪　前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第〇条（服務規律）③により風紀を乱したとき。

（周知用チラシ例）

年　月　日

ハラスメントは許しません！！

株式会社○○○　　代表取締役社長○○○

1　ハラスメントは、従業員や求職者等の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為です。また、従業員の能力の有効な発揮を妨げ、求職者等の求職活動等や、会社の職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、従業員同士のコミュニケーションの希薄化等の職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2　**我が社は下記のハラスメント行為を許しません。**また、我が社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。

＜セクシュアルハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント＞

〔職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受け又は性的な言動により就業環境が害されること及び求職活動等において行われる求職者等に対する労働者からの性的な言動により求職活動等が阻害されることをいう〕

① 性的な冗談、からかい、質問
② わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
③ 他人に不快感を与える性的な言動
④ 性的な噂の流布
⑤ 身体への不必要な接触
⑥ 性的な事実関係を尋ねること
⑦ 性的な関係を求めること
⑧ 執拗に私的な食事やデートに誘うこと
⑨ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為、もしくは、求職者等の求職活動等を阻害する行為
⑩ 交際、性的な関係の強要
⑪ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い　など

＜妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント＞

〔職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性労働者や育児・介護休業等の制度等を利用しようとした又は利用した男女労働者の就業環境が害されることをいう〕

① 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用することを阻害する言動
② 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
③ 妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
④ 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
⑤ 妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為　など

＜パワーハラスメント＞

〔職場において行われる⑴優越的な関係を背景とした言動であって、⑵業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、⑶労働者の就業環境が害されるもので、⑴～⑶の全ての要素を満たすものをいう〕

① 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
② 私的なことに過度に立ち入ること
③ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
④ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑤ 暴行・傷害等身体的な攻撃
⑥ 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃　など

＜カスタマーハラスメント＞

〔職場において行われる⑴顧客等の言動であって、⑵労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、⑶労働者の就業環境が害されるもので、⑴～⑶の全ての要素を満たすものをいう〕

① 理由のない要求又は商品・サービス等と全く関係のない要求
② 契約等により想定しているサービス等を著しく超える要求
③ 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
④ 不当な損害賠償請求
⑤ 暴行・傷害等身体的な攻撃
⑥ 脅迫・中傷・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言・土下座の要求等精神的な攻撃
⑦ 威圧的な言動
⑧ 継続的、執拗な言動
⑨ 不退去・居座り・監禁等拘束的な言動　など

3　この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いているすべての従業員です。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性従業員及び育児・介護休業等の制度を利用する男女従業員の上司及び同僚が行為者となり得ます。

カスタマーハラスメントについては、顧客、取引の相手方、施設の利用者、その他事業主の行う事業に関係を有する者が行為者となり得ます。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

4　従業員がハラスメントを行った場合、就業規則　　に基づいて処分されることがあります。

処分の内容（　　）

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）

② 当事者同士の関係（職位等）

③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

5　従業員は、顧客等に対し誠実かつ丁寧な対応を心がけ、商品やサービスをよく理解し、常に顧客等への対応力の向上に努める必要があります。一方で、顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でなく、**カスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、従業員の人格および就業環境を守る観点から、会社として毅然とした対応を行います。**従業員が安心して業務に従事できる環境を維持することは、結果として顧客に対する安定的かつ質の高いサービス提供につながるものであり、会社はこの考え方に基づき、適切な対応方針および支援体制を整備します。なお、具体的な対処内容については、「カスタマーハラスメント対応マニュアル」（注1）に定めます。

6　相談窓口

ハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際にハラスメントが起こっている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

【相談窓口】（注2）

相談窓口担当者　（電話　内線　メールアドレス　）

相談窓口担当者　（電話　内線　メールアドレス　）

【カスタマーハラスメント相談窓口】（注2）

相談窓口担当者　（電話　内線　メールアドレス　）

相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。

7　相談者はもちろん、事実関係の確認等に協力（他社からの協力依頼によるものも含む。）した方に不利益な取扱いは行いません。

8　相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

9　当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う従業員が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。どのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。

制度や措置の利用をためらうことはありませんが、制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直し等を行うことにより、職場に何らかの影響を与えることもありますので、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や人事部に相談してください。また、気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う従業員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、本社　　に相談してください。

10　ハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。

（注 1）「参考資料のURL一覧」にリンクします。実情を踏まえた自社の「カスタマーハラスメント対応マニュアル」を作成していただくための参考資料として、ダウンロードのうえご活用ください。
（注 2）ハラスメントの相談窓口は、行為者として自社の従業員が想定されるため、人事部門を窓口とすることが考えられます。
他方、カスタマーハラスメントの相談窓口は、行為者として顧客等が想定されるため、本社のカスタマーサービス部門や、各営業所の管理監督者・店舗の店長などを窓口とすることが考えられます。

参考資料のURL一覧【あかるい職場応援団：ダウンロードコーナーより】

<カスタマーハラスメント対策リーフレット>
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/assets/pdf/casuhara_leaflet6P.pdf

<カスタマーハラスメント対策企業マニュアル>↓
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/assets/pdf/cusuhara_manual.pdf

<カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう！>↓
※https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/assets/pdf/cusuhara_leaflet.pdf

<業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（スーパーマーケット業編）>
※https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/assets/pdf/cusuhara_manual_super.pdf

<業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（宅配業編）>↓
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/assets/pdf/cusuhara/casuhara_takuhai_manual.pdf?v=

※が付いている資料は、雇用管理上の措置を義務付ける法改正前の内容となっておりますのでご留意ください。

カスタマーハラスメントに関する企業の責任①

カスタマーハラスメント対策
企業マニュアル（令和4年2月）
より抜粋

企業及び事業主として適切な対応をしていない場合、被害を受けた労働者から責任を追及される可能性があります。

裁判例①　カスタマーハラスメントに対して不適切な対応をとったことで賠償責任が認められた事例（一般企業事例に類似するもの）

市立小学校の教諭が児童の保護者から理不尽な言動を受けたことに対し、校長が教諭の言動を一方的に非難し、また、事実関係を冷静に判断して的確に対応することなく、その勢いに押され、専らその場を穏便に収めるために安易に当該教諭に対して保護者に謝罪するよう求めたことについて、不法行為と判断し、小学校を設置する甲府市及び教員の給与を支払う山梨県は損害賠償責任を負うと判断されました。

＜甲府地判平成30年11月13日より要約＞

裁判例②　顧客トラブルへの対応を十分行っていたことで賠償責任が認められなかった事例

買い物客とトラブルになった小売店の従業員が、会社に対し、労働者の生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮を欠いたとして、損害賠償請求を求めました。

それに対し、被告会社は、誤解に基づく申出や苦情を述べる顧客への対応について、入社時にテキストを配布して苦情を申し出る顧客への初期対応を指導し、サポートデスクや近隣店舗のマネージャー等に連絡できるようにして、深夜においても店舗を2名体制にしていたことで、店員が接客においてトラブルが生じた場合の相談体制が十分整えられていたとし、被告会社の安全配慮義務違反は否定されました。

＜東京地判平成30年11月2日より要約＞

カスタマーハラスメントに関する企業の責任②

厚生労働省発表の全国の令和７年度「過労死等の労災補償状況」によると、**業務災害に係る精神障害に関する事案の労災補償状況の**支給決定件数は、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」222件(224件)、**「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」**と「セクシュアルハラスメントを受けた」127件(108件)、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」113件(120件)であった。　※()内は令和6年度の数値

民事上の責任として損害賠償を請求される。

民事上の責任：労働者より法に沿ったカスタマーハラスメント対策を措置していない場合、民法第415条の安全配慮義務違反で訴えられる可能性がある。

自社の労働者が、取引先の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、民法715条の使用者責任で訴えられる可能性がある。

※行為者のカスタマーハラスメント行為は、民法709条の不法行為にあたる場合がある。

参考資料(1)

厚生労働省ホームページ

〇職場におけるハラスメントの防止のために

・URL:https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

・ホーム　＞　政策について　＞　分野別の政策一覧　＞　雇用・労働　＞　雇用環境・均等　＞　職場におけるハラスメントの防止のために

<ハラスメントに係る通達、パンフレット、リーフレット、Q＆A、消費者の心理や障害特性、認知症の症状に係る啓発資料などのご案内>

〇顧客等からの著しい迷惑行為の防止対策の推進に係る関係省庁連携会議

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16504.html

〇カスタマーハラスメントの防止対策の推進に係る関係省庁連携会議

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_48583.html

●島根労働局では、ハラスメント等について労使間で民事上のトラブルが生じた場合、当事者の一方または双方からの申出により、調停や労働局長による助言等の解決に向けた援助を行っています。ご利用ください。

参考資料(２)

ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」

悩んでいる方

管理職の方

人事担当の方

ハラスメントを知る

動画で知る

対策で知る

ダウンロードコーナー

よくあるお悩み(Q&A)

外国人の方へ
For foreigners

NO ハラスメント
ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

URL:https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

職場のハラスメント対策のための
リーフレットが
完成しました！



求職者等セクハラ対策



カスタマーハラスメント対策



職場のハラスメント対策

ハラスメントを受けて
悩んでいる方

ハラスメントと言われた
管理職の方

ハラスメント対策の実施
人事担当の方

ハラスメントの
基本を知る
ハラスメントの定義や基本情報をご紹介します

もっと知る

セクハラ

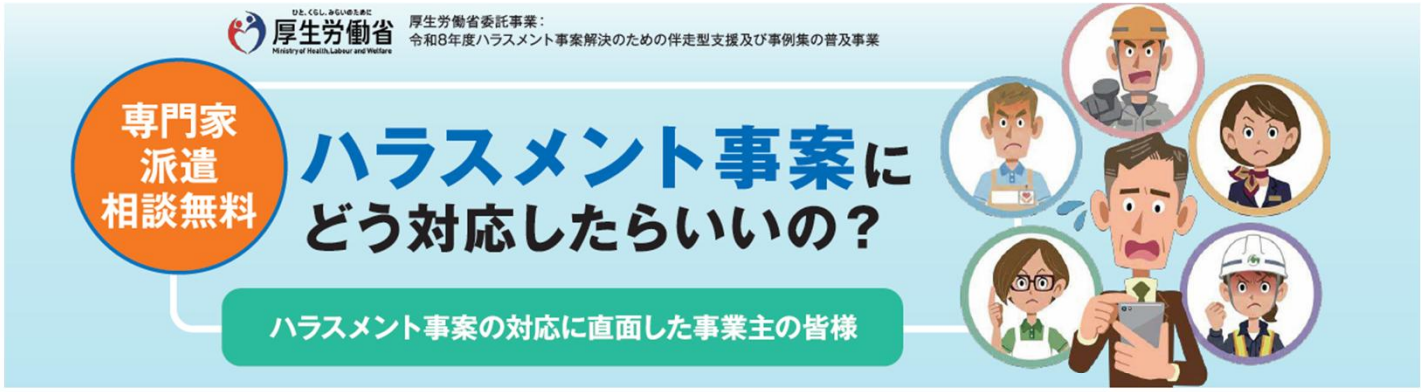
妊娠出産、
育児介護ハラ

パワハラ

カスハラ

求職者セクハラ

ハラスメント事案解決のための伴走型支援及び事例集の普及事業(厚生労働省委託事業)



パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント（2026年10月1日からはカスタマーハラスメント、求職者等に対するハラスメント）対策が事業主に義務付けられていますが、本事業では、**企業の労務管理に精通する専門家が、ハラスメント事案が生じた企業等からの相談に応じ伴走支援を行い、速やかに解決するための対応策を助言**します。**オンラインでの対応**も可能です。

オンライン対応可　**秘密厳守**

本事業のアドバイザーが
ハラスメント事案が生じた企業等の事業主や
人事労務管理者等に対してアドバイス・提案を行います。

ハラスメント対策を自立して進められるように、
無料で専門家を派遣してお手伝いします！

本事業に関するお問い合わせ、支援の申込はHPから https://harassment-jian-banso.mhlw.go.jp/

WEBからお申し込みができなかった場合には、以下へご連絡ください。
株式会社東京リーガルマインド　公共事業本部
ハラスメント事案解決のための伴走型支援及び事例集の普及事業事務局
電話：0120-997-923
電話受付時間：毎週月曜日～金曜日（9：00～18：00）※祝日、年末年始を除く

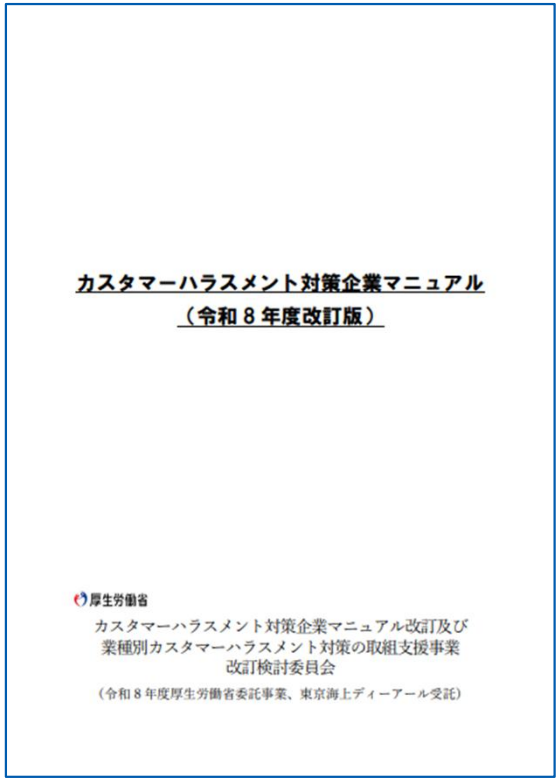
参考資料(４)

カスタマーハラスメント対策企業マニュアル(令和8年度改訂版)

○ 令和２年１月、**「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和２年厚生労働省告示第５号)**が策定され、顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為に関して、事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組を行うことが望ましい旨、また、被害を防止するための取組を行うことが有効である旨が定められ、カスタマーハラスメント対策の強化が急務に。

○ そこで、厚生労働省は委託事業により、小売業、運輸業、飲食サービス業、宿泊業等、顧客と接することの多い業種に属する企業12社にヒアリング等を行い企業が具体的に取り組むべきカスタマーハラスメント対策等をまとめた**「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」**を作成。

○ 令和８年度改訂版は、令和３年度に作成されたマニュアルを、令和８年10月の法改正等の内容を反映する形で更新・改訂されたもの。


カスタマーハラスメント対策企業マニュアル
（令和８年度改訂版）

厚生労働省
カスタマーハラスメント対策企業マニュアル改訂及び
業種別カスタマーハラスメント対策の取組支援事業
改訂検討委員会
（令和８年度厚生労働省委託事業、東京海上ディーアール受託）

マニュアルの基本構成

１．カスタマーハラスメントの発生状況
２．カスタマーハラスメントとは
３．カスタマーハラスメント対策の意義
４．企業が講じなければならない具体的なカスタマーハラスメント対策の内容
５．企業等の責務

参考資料(５)

業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル

〇業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル
・URL:https://www.noharassment.mhlw.go.jp/countermeasure/customer hara industry/
・あかるい職場応援団　＞　対策で知る　＞　業種別カスタマーハラスメント対策の取組支援



スーパーマーケット編
(令和7年3月)



宅配業編
(令和8年3月)

顧客等の行為への対応例抜粋

●想定しているサービスを著しく超える要求

●顧客等からの物品や金銭の要求、特別扱いの要求に対しては・・・

その理由を十分確認した上で対応を判断します。もし理由が正当でなければ、毅然と対応しましょう。仮にサービス提供者の不備が原因であった場合でも、非が認められる範囲に限定して謝罪するにとどめ、それ以上の対応はしないようにします。一度でも過度な要求に対応してしまうと、「あの時は○○をしてくれた。」と言われ、その後も当該顧客等の要求を断りにくくなってしまう可能性があります。

●拘束的な言動

●不退去や居座り、長電話等の長時間従業員を拘束するような顧客等の言動に対しては・・・

まずは顧客等の主張・意見等を確認し、それに対して十分な説明(自社に非がある際は謝罪)をします。その上で、なお繰り返しの要求や質問が続く場合、その時点から30分程度の経過を目安とし、顧客等にお引き取りいただくようにします。

なお、本対応は、顧客等の主張や意見等を傾聴し、サービス提供側から十分な説明を行っていることが前提であり、単に時間が30分以上経過したということのみで判断しないように注意しましょう。また、対応している中で威圧的な言動や精神的な攻撃といった他の行為を受けるなどした場合はその限りではなく、30分必ず対応しなければならないということではありません。

●そもそも要求に理由がない要求

●金銭の要求に対しては・・・

「想定しているサービスを著しく超える要求」で紹介したように、要求の理由を十分確認したうえで対応しましょう。

●個人情報を聞かれた場合は・・・

「会社の規則で業務と関係ないことは話してはいけないことになっておりますので申し上げられません。」といったように伝え、毅然と対応します。また、すぐさま毅然とした対応をすべきか悩む場合(例えば、世間話など)は、前項の「拘束的な言動」の内容を参考に対応しましょう。

●暴力的な行為

●暴行や傷害等の事態に発展した場合は・・・

安全確保のため、対応者や他の従業員、他の顧客等を当該顧客等から離します。状況に応じて警察への通報も検討してください。

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止対策の規定例

例　求職者等への周知を会社ホームページやリーフレット等で行う例

〇年〇月〇日

求職活動等を行う皆さまへ

株式会社〇〇〇　代表取締役社長〇〇〇

当社では、採用活動の過程において生じ得る、求職者等に対するセクシュアルハラスメント等(※)の防止に取り組んでいます。
求職者等の皆さまが安心して面談・選考に臨むことができるよう、以下のとおりルールを定めています。
(※)パワーハラスメントに類する行為、カスタマーハラスメントに類する行為、妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為及び育児休業等に関するハラスメントに類する行為　を含む

【求職活動等における当社のルール】
1．当社では、ハラスメント行為の防止について、従業員に対する周知・啓発を継続的に行っています。

2．面談・面接、OB・OG訪問に関するルール
面談・面接の時間：〇〇：〇〇～〇〇：〇〇
場所：本社会議室、社内打ち合わせスペース、執務スペース等、会社が指定した場所(注1)
実施体制：複数人で実施する、第三者の目が届く環境(オープンスペース等)で実施するなど、会社が認めた体制で行います。なお、会議室など閉じられた空間で行う際は必ず複数人で実施します。
連絡手段：やり取りにはEmailのみを使用します
(従業員は会社のメールアドレスを使用します)

【相談窓口について】
当社の採用活動において、万が一、従業員から性的な言動等を受けた場合には、以下の相談窓口までご連絡ください。ハラスメントに該当するか判断が難しい場合も含め、幅広くご相談を受け付け、適切に対応します。ご相談にあたっては、相談者のみならず、関係者のプライバシーにも十分配慮し、公平に対応します。
また、相談を行ったことや、事実確認に協力したことなどが、採用選考の判断に影響を与えることはありませんので、安心してご相談ください。

相談窓口(注2)

・人事部 ○○○
（電話番号○○○－○○○－○○○○、メールアドレス○○○）【女性】
・人事部 ○○○
（電話番号○○○－○○○－○○○○、メールアドレス○○○）【男性】
・コンプライアンス室 ○○○
（電話番号○○○－○○○－○○○○、メールアドレス○○○）【女性】
・コンプライアンス室 ○○○
（電話番号○○○－○○○－○○○○、メールアドレス○○○）【男性】

注１） オンラインやカフェ等のオープンスペースでの開催も考えられます。
注２） 求職者等は人事担当者への相談をためらうことも想定されることから、相談窓口の担当者として人事担当者以外の者を指定することも考えられます。

参考資料

○求職者等セクシュアルハラスメント講座（厚生労働省委託事業）
大学・短期大学・専門学校に無料で講師を派遣し、学生向けの出前講座の実施
・開催時期 令和8年9月～ 令和9年1月 ・受講対象者 大学生、短期大学生、専門学校生 ・無料
・内容 1. 求職者等セクハラとその発生状況 2. 企業に求められている取組の概要
3. 求職者等セクハラの被害に遭わないために 4. 質疑応答
・申込期限：令和8年8月31日
URL：https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/countermeasure/kyushoku_sexual-hara_seminar/
あかるい職場応援団 ＞ 対策で知る ＞ 【大学等向け・無料講師派遣】求職者等セクシュアルハラスメント講座

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

＜問合せ及び資料請求先＞
島根労働局　雇用環境・均等室
TEL　0852-31-1161
〒690-0841　松江市向島町134-10
松江地方合同庁舎5階
＜開庁時間＞8:30～17:15



島根労働局公式キャラクター
「しじろー」

◇しじろーの由来◇

島根労働局が、人々の生活に潤いを与え、豊かにしている「宍道湖のしじみ」のように、**小さな身に秘めた沢山の栄養で働く人や会社を支える存在**でありたい。**「人と人」、「人と仕事」、「人と会社」の縁を結ぶ存在でありたい**という思いを込めたキャラクターです。

＜島根労働局公式ホームページ＞

島根労働局HP：
ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正ポイントのご案内
厚生労働省HP：職場におけるハラスメントの防止のために

〈令和8年8月作成、10月改修〉